

Beweggründe und Hindernisse der Lehrlingsausbildung in Südtirol.

**Motivazioni e ostacoli, costi e
benefici dell'apprendistato.**



Werner Pramstrahler
27.11.2017

Die Lehre als potenzielle Win-win-Situation

L'apprendistato come potenziale situazione win-win

Gesellschaft | **Società**

Verringerung öffentlicher
Ausbildungskosten | Diminuzione
costi formativi pubblici

Arbeitsmarktnähe der Jugendlichen |
Vicinanza dei giovani al mercato del lavoro

Betrieb | **Azienda**

Passgenau ausgebildete Arbeitskräfte
| Forze di lavoro qualificate "su
misura"

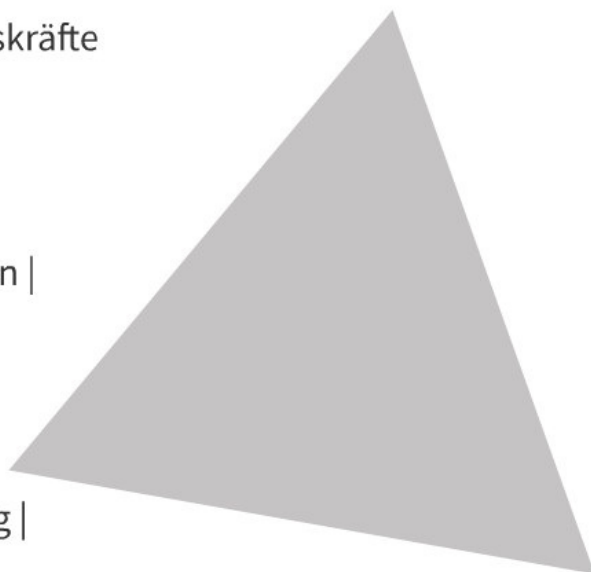
Probezeit | Periodo di prova

Verringerte Rekrutierungskosten |
Costi reclutamento più bassi

Verringerte Arbeitskosten |
Costi di lavoro più bassi

Durchmischung und Verjüngung |
Mix e ringiovinamento

Arbeitsleistung Lehrling |
Rendimento lavorativo apprendista



Lehrling | **Apprendista**

Unmittelbar arbeitsmarktfähige
Ausbildung | Formazione spendibile
immediatamente

Lernen und Erproben im Praxisbezug |
Apprendimento ed esperienza in un
contesto pratico

Eigenes Einkommen | Proprio reddito

Erprobung von Arbeitsstellen |
Provare diversi posti di lavoro

Einflussfaktoren auf betriebliche Entscheidung

Fattori che incidono sull'impresa

Mikroebene | Livello micro

Bedarf an passgenau ausgebildeten Arbeitskräften | Fabbisogno di dipendenti specializzati "su misura"

Bedarf an Diversität | Necessità di diversità

Quantität und Qualität des Arbeitsaufkommens | Quantità e qualità del lavoro

Betriebskultur: Reputation, soziale Verantwortung, Tradition | Cultura aziendale: reputazione, responsabilità sociale, tradizione

Mesoebene | Livello meso

Arbeitsmarkt: Struktur und Reputation des Berufes sowie der Lehre | Struttura e reputazione del mestiere nonché dell'apprendistato

Konjunkturelle Entwicklung | Sviluppo congiunturale

Bildungs- und Ausbildungssystem | Sistema d'istruzione e formazione

Makroebene | Livello macro

Arbeitsrecht | Diritto del lavoro

Struktur Struttura

- 1** Warum bilden Betriebe aus? | Perché aziende formano?
- 2** Auf welche Hindernisse stoßen sie? | Quali sono gli ostacoli?
- 3** Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb | L'utilità di apprendisti per l'impresa
- 4** Schlussfolgerungen und Handlungsfelder | Conclusioni e aree d'intervento



Struktur Struttura

1

Warum bilden Betriebe aus? | Perché aziende formano?



2

Auf welche Hindernisse stoßen sie? | Quali sono gli ostacoli?

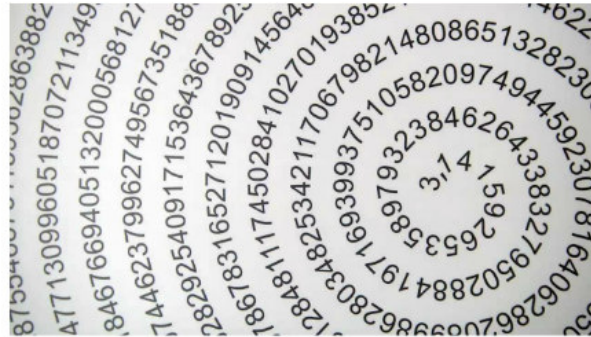
3

Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb | L'utilità di apprendisti per l'impresa

4

Schlussfolgerungen und Handlungsfelder | Conclusioni e aree d'intervento

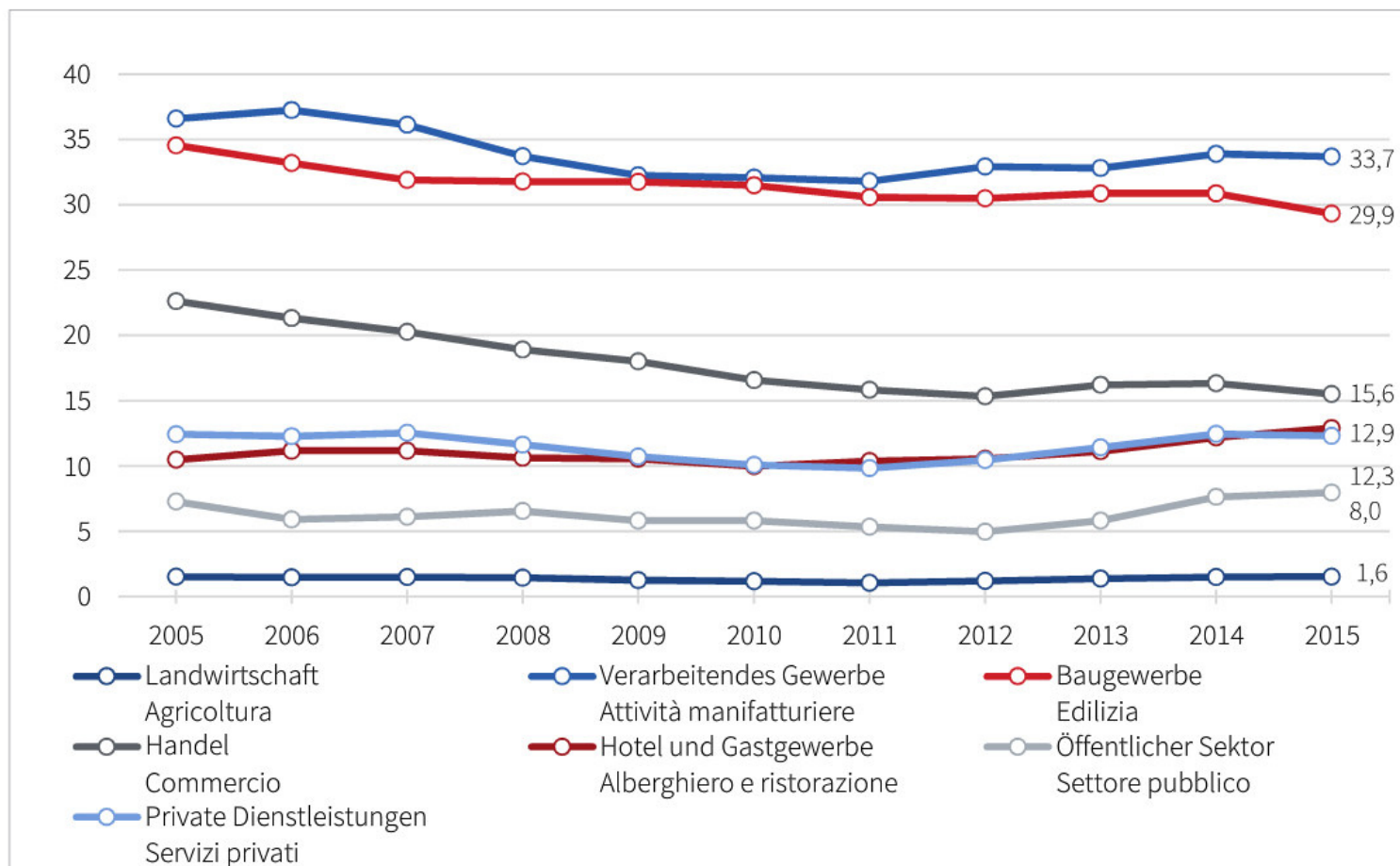
Warum bilden Betriebe aus? Perchè aziende formano apprendisti?



Wie viele Betriebe bilden aus?

Quante aziende formano apprendisti?

Wie viele Betriebe einer Branche bilden aus? Quota di aziende che formano apprendisti per settore, 2005 - 2015 (%)



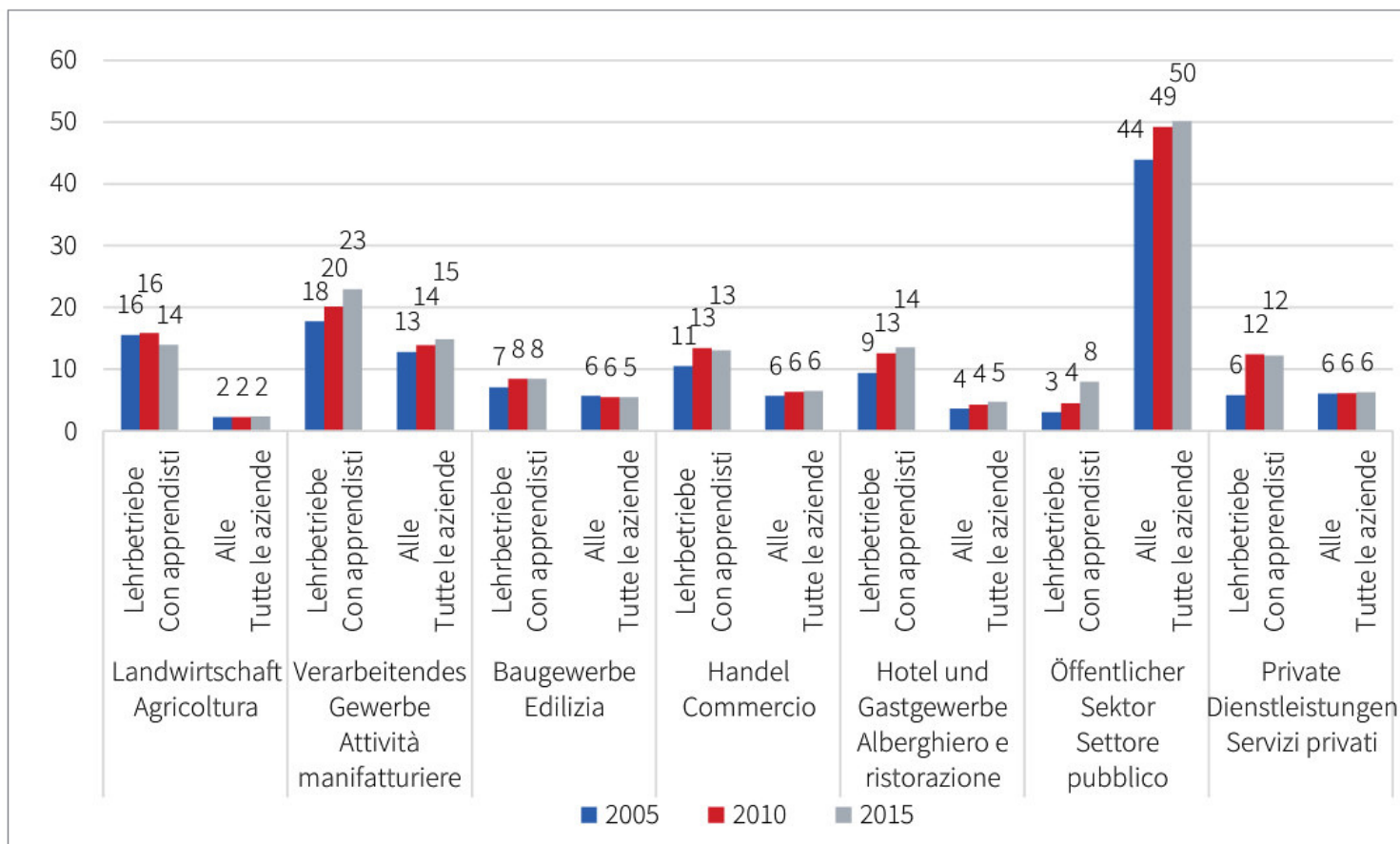
Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

© AFIIPL 2017

Welche Betriebe bilden aus?

Quali aziende formano apprendisti?

Durchschnittliche Betriebsgröße Lehrbetriebe im Vergleich zu allen Betrieben (AN pro Betrieb) | Dimensione media delle aziende che formano rispetto al totale delle aziende (lavoratori dipendenti per azienda), 2005 - 2015 (%)



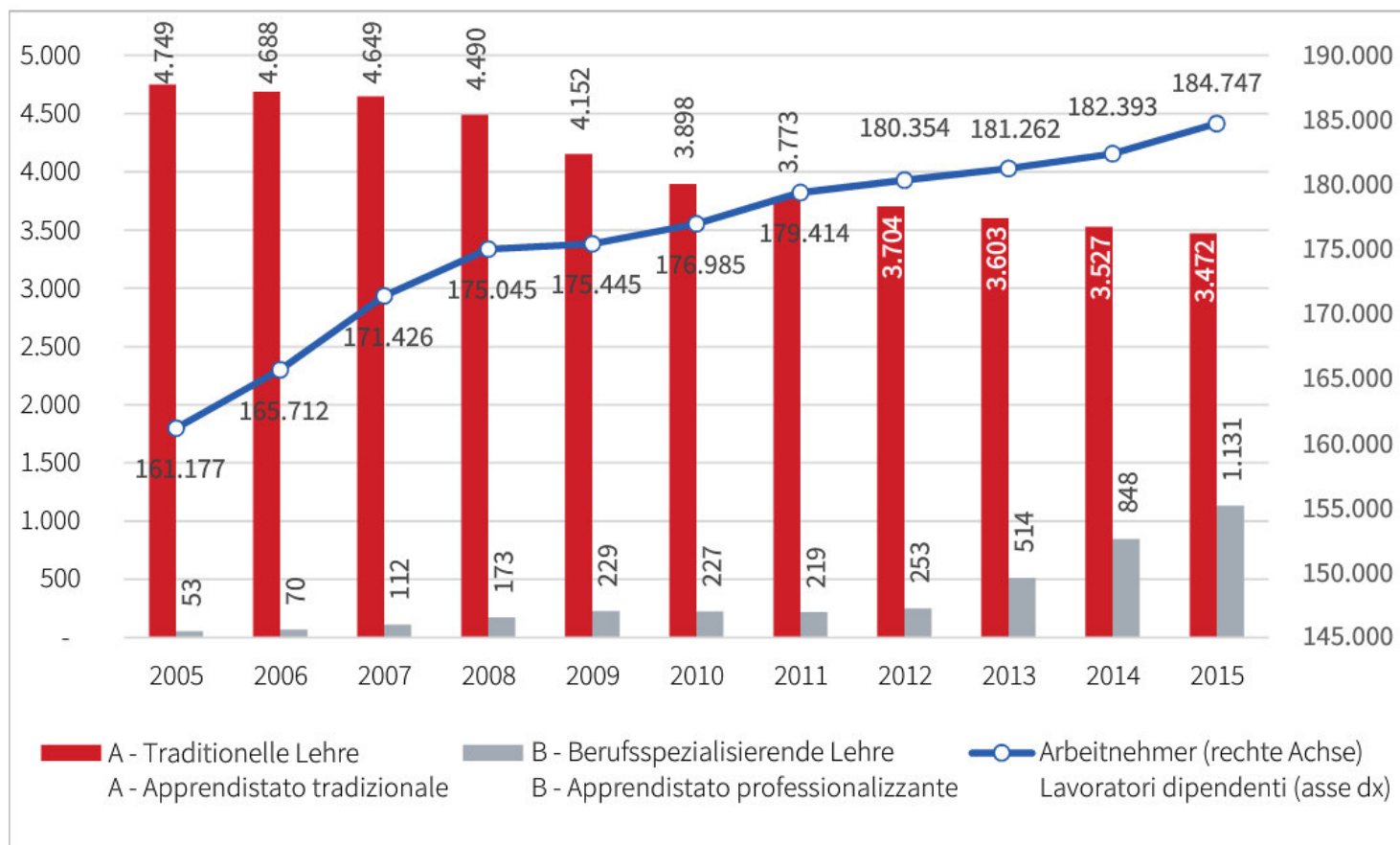
Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

© AFIIPL 2017

Arbeitnehmer und Lehrverträge

Lavoratori dipendenti e apprendisti

Entwicklung der Lehrvertragsformen und Arbeitnehmer in allen Branchen | Evoluzione della tipologia d'apprendistato e dei lavoratori dipendenti in tutti i settori, 2005 - 2015 (%)



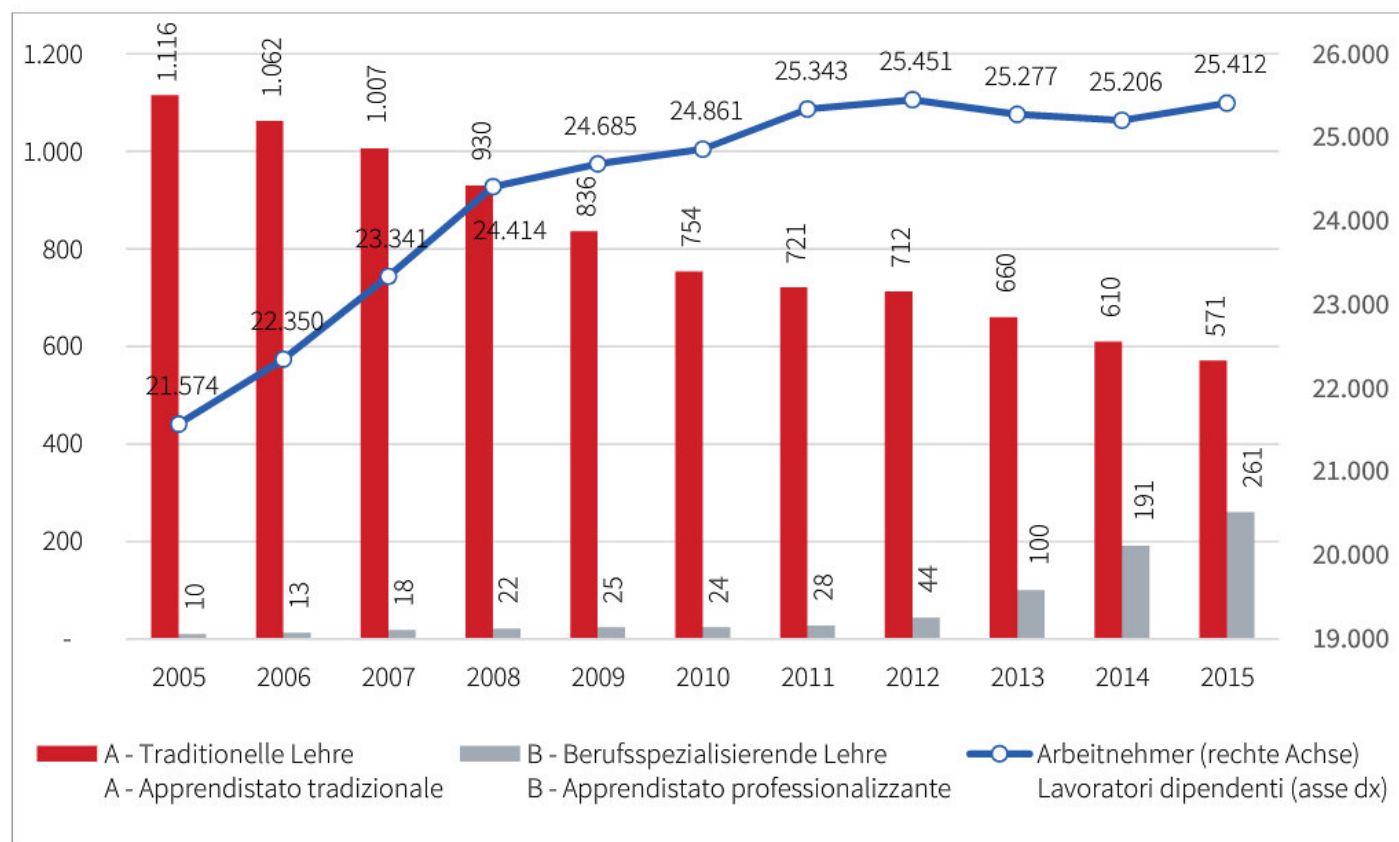
Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

© AFIIPL 2017

Arbeitnehmer und Lehrverträge: Handel

Lavoratori dipendenti e apprendisti: Commercio

Entwicklung der Lehrvertragsformen und Arbeitnehmer im Handel | Evoluzione della tipologia d'apprendistato e dei lavoratori dipendenti nel commercio, 2005 - 2015 (%)



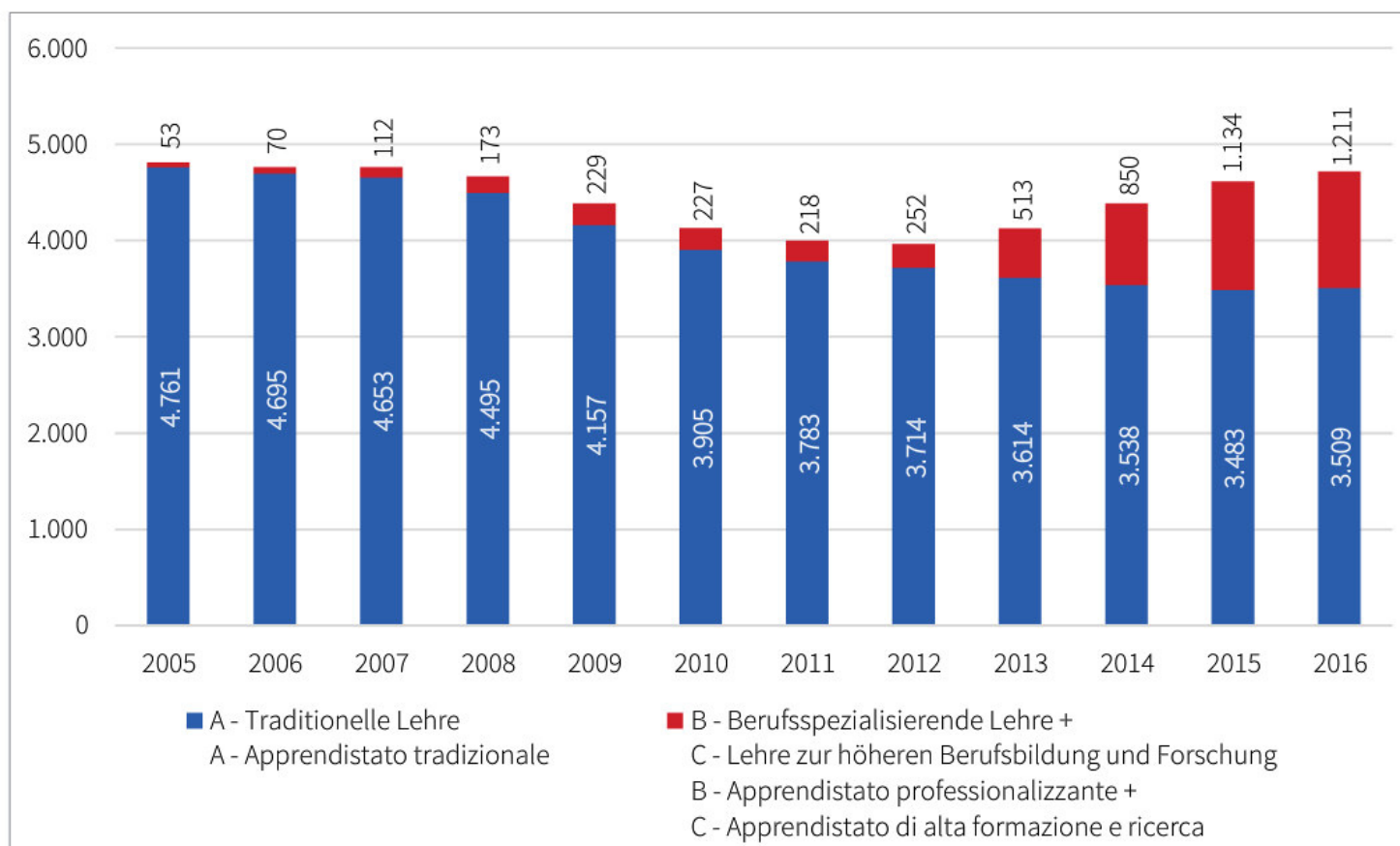
Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

© AFIIPL 2017

Lehrvertragsformen

Tipologia dell'apprendistato

Entwicklung der Lehrvertragsformen | Evoluzione della tipologia d'apprendistato, 2005 - 2016

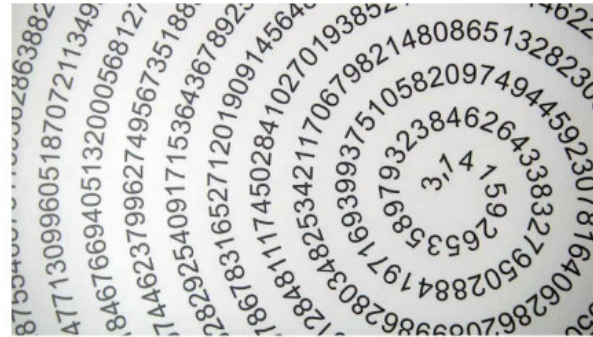


Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro

© AFI IPL 2017

Warum bilden Betriebe aus?

Perchè aziende formano apprendisti?



7 Experteninterviews | interviste esperti

6 Ausbildungsbetriebe | interviste
aziende formatrici

7 fokussierte Interviews Gewerkschafter
| interviste focus con sindacalisti

Warum bilden Betriebe aus?

Perchè aziende formano?

Passgenauer Fachkräftebedarf | Fabbisogno lavoratori specializzati secondo esigenze

*„Vor allem **Fachkräftenachwuchs**, das ist die erste Motivation. Ich habe jetzt gerade in den letzten Monaten mit Betrieben gesprochen, die jetzt mehrere Jahre lang nicht ausgebildet haben. Die haben jetzt Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren. [...]. Gerade die kleineren Betriebe, die länger nicht ausgebildet haben, die haben jetzt echte Schwierigkeiten.“ (Exp 01, 4)*

*„Lehrlinge verursachen nicht Kosten, sondern sie sind eine **Investition**.“ (Exp 06, 7)*

„Wir mussten immer alle Mitarbeiter, die wir brauchen, selbst ausbilden. Das ist so der Hauptbeweggrund. Es geht bei der Ausbildung immer um die zukünftigen Facharbeiter, nie darum, viele Lehrlinge zu haben – etwa als günstige Arbeitskräfte.“

Inhaber Handwerksbetrieb

*“Sappiamo bene che se non investiamo [nell'apprendistato], [nel settore alberghiero] ci manca personale locale. Attraverso questo canale creiamo persone veramente qualificate. **Sono collaboratori su cui l'azienda potrà contare.**” (Exp 02, 05)*

Warum bilden Betriebe aus?

Perchè aziende formano?

Passgenauer Fachkräftebedarf | Fabbisogno lavoratori specializzati secondo esigenze

“Ciò che pensa in prima linea l'imprenditore è che l'apprendistato è l'unica formazione che conduce nel lungo periodo a manodopera specializzata, che può essere impiegata in azienda anche a medio e lungo termine.” (Exp 07, 12) [...] “Esiste una buona fetta di aziende che formano apprendisti che dicono di farlo per convinzione. Io formo apprendisti, e questo è un investimento nella mia azienda. Non si fa perché ricevi un grosso ordine e devi smaltire il lavoro. [...] Una mentalità del genere si limiterebbe al breve periodo. Gli apprendisti andrebbero a cercarsi qualcos'altro.” (Exp 07, 15)

“L'utilità dell'apprendista nasce con il tempo e rappresenta nel caso ideale un vantaggio strategico per le aziende perché ricevono lavoratori specializzati formati e adattati alla realtà aziendale che quindi sono particolarmente efficienti.” (Gew 03,14)

“Ciò che pensa in prima linea l'imprenditore è che l'apprendistato è l'unica formazione che conduce nel lungo periodo a manodopera specializzata, che può essere impiegata in azienda anche a medio e lungo termine.”

Esperto Associazione datoriale

Warum bilden Betriebe aus?

Perchè aziende formano?

Altersmischung und Verjüngung | Età diverse e ringiovinamento

„Es ist auch eine Verjüngungskur, wir müssen ja auch aufpassen. Dadurch, dass wir eine geringe Fluktuation haben, [müssen wir darauf achten], dass wir nicht alle gemeinsam alt werden, gemeinsam in Pension gehen und der Betrieb ist dann tot. Das Altersgefüge muss man schon auch beachten und dass [geht bei] uns eher in Richtung Alterung, [das] Durchschnittsalter liegt gegenwärtig bei etwa 45 Jahren.“ (Bet 02, HW 02, 32)

„In unserem Bereich [Grafikdesign] sehe ich nicht so das Problem des Fachkräftemangels. Da ist es eher so, dass wir jetzt schon eine bestimmte Altersschwelle überschritten haben und für uns vom Kreativsektor ist es auch wichtig, die neuen frischen Ideen, die ‚anderen Ideen‘ reinzukriegen. Das ist schon Thema.“ (Bet 06, DL 01, 14)

Warum bilden Betriebe aus?

Perchè aziende formano?

Reputation und Tradition | Reputazione e tradizione

„Es gibt mehrere Gründe, [weswegen wir Lehrlinge ausbilden]. Ich darf beim „sozialen Grund“ beginnen. [In unserem Bezirk], in dem wir hauptsächlich tätig sind, gibt es nicht so viele Betriebe, die Lehrlinge aufnehmen. Wir sind einer davon.“ (Bet 01, HW 01, 7)

„Also prinzipiell finde ich es einfach schön und richtig, dass man junge Leute ausbildet, ihnen das Handwerkszeug für die Zukunft gibt und deshalb bilden wir auch Lehrlinge aus.“ (Bet 04, DL 02, 2)

“Se un’azienda forma apprendistati, lo fa per tradizione, perché fa parte del mestiere. Oggi [nel nostro settore] non si fa più per motivi razionali o economici, è troppo oneroso. Si tratta di un impegno morale e di tradizione.” (Exp 03, 10)

Warum bilden Betriebe aus?

Perchè aziende formano?

Kostenersparnis | Risparmio costi

“[La formazione in azienda] non è così importante. Se uno prende un’apprendista lo prende per risparmiare. Certo, non è così nelle aziende artigiane, dove c’è il “mestiere” (meccanico, fabbro). Quelli vogliono investire nel ragazzo. L’apprendistato è nato per questi mestieri, per questa cultura artigianale. Però [alcuni mestieri in gastronomia o nel commercio] si imparano dopo tre mesi... Parliamoci chiaro! La commessa apprendista che impara il lavoro dopo tre anni? È possibile impararlo in alcune settimane. Magari è diverso in un negozio molto qualificato, lì possono essere anche sei mesi.” (Exp 04, 21)

„[Für die Entscheidung, Lehrlinge aufzunehmen] gibt es mehrere Gründe und nicht einen einzigen: Zum Ersten bin ich davon überzeugt, dass das Team ganz stark durchmischt sein sollte. Zum Zweiten haben wir sicher auch Arbeiten, die nicht nur von Experten gemacht werden können, sondern auch von anderen und da ist sicher eine günstige Arbeitskraft von Vorteil. [...] Ab dem Moment, wo wir mehr als drei Leute waren, erst ab dem Moment habe ich daran gedacht. Da war es mir wichtig, [dass wir durchmischt sind]: jung-alt, Mann-Frau, einen Experten in dem, einen im anderen Bereich zu haben und dann eben auch langsam einen Nachwuchs heranzuziehen. [...] Eine Verstärkung des Teams war sicher das eine, und eine nicht allzu teure Verstärkung des Teams war das andere.“ (Bet 06, DL 01, 10)

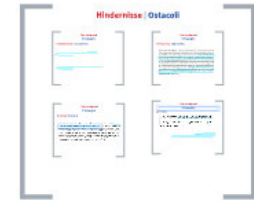
Struktur Struttura

1

Warum bilden Betriebe aus? | Perché aziende formano?

2

Auf welche Hindernisse stoßen sie? | Quali sono gli ostacoli?



3

Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb | L'utilità di apprendisti per l'impresa

4

Schlussfolgerungen und Handlungsfelder | Conclusioni e aree d'intervento

Der Aufwand L'impegno

Finanzielle Kosten | Costi economici

*„Es ist insofern schwierig für den Betrieb, dass natürlich man am Anfang, wenn [die Lehrlinge] zu uns kommen, ihnen viel lernen und zeigen muss; das Einstiegsgehalt ist im Vergleich zu einer Fachkraft doch sehr hoch. Ich kann mir gut vorstellen, dass deshalb viele Betriebe lieber ausgelernte [Arbeits]Kräfte anstellen, statt Lehrlinge auszubilden, weil am Anfang muss man einfach viel zeigen.“
(Bet 04, DL 02, 13)*

„Klar, wenn ich jemandem etwas beibringen muss, fällt mein Ausfall stärker ins Gewicht. Der Lehrling ist ja nicht so teuer. Es ist kein Problem, aber es ist eine Herausforderung. Da muss man dauernd wieder prüfen.“

Experte Arbeitgeberverband

„Dass ein Lehrling während der Lehrzeit teuer ist, würde ich nicht behaupten. Wir haben ja [auch] Vorteile. Natürlich: Wir wissen, wenn wir einen Lehrling einstellen, dass wir nicht einen vollwertigen, erfahrenen Mitarbeiter etwa im Service haben, sondern eben einen Lehrling oder eben eine Lehrlingsdame. In diesem Sinne kann man während der Lehrzeit nicht von hohen Kosten sprechen. Aber anschließend sollte die Einstufung nicht so hoch sein.“ (Bet 03, HOT 01, 12)

Der Aufwand L'impegno

Verantwortung | Responsabilità

“Il riscontro che abbiamo è che gli apprendisti sono quasi sempre benvenuti nelle aziende. Dall’altro lato devo constatare che incide anche l’aspetto della responsabilità, soprattutto se l’apprendista è minorenne. Alcune aziende dicono che escludono l’apprendistato per i rischi esistenti. Le prescrizioni sono severe - ovviamente le aziende prendono sempre sul serio la sicurezza dei dipendenti, ma nel caso degli apprendisti minorenni gli oneri burocratici sono talmente tanti che le aziende, ad esempio in edilizia, fanno molta fatica a occupare l’apprendista in modo costruttivo. Questo succede [anche] nei panifici; forse si potrebbe fare nei grandi panifici.” (Exp 07,13). “[...] Gli apprendisti comportano lavoro, anche per quanto concerne la programmazione dell’attività. Non è una squadra di lavoratori specializzati... Se c’è anche un apprendista, devo affrontare diversamente la cosa.” (Exp 07,19).

Der Aufwand

L'impegno

Zeit | Tempo

“Sì, [per quanto alle assenze] sentiamo spesso lamentele. È vero che le assenze sono organizzate in blocco, ma quando l'apprendista manca ci sono problemi. Dipende anche dal momento. Sebbene la scuola cerchi di collocare i blocchi in periodi buoni. Ovviamente se si tratta di apprendisti del terzo o quarto anno che producono in azienda. Grave è ovviamente nelle piccole aziende, ad esempio per i tecnici radiotelevisivi.” (Exp 05, 47)

„Stellen wir uns vor: In einer Mechanikerwerkstätte muss der Betriebsinhaber oder der Geselle jeden Handgriff [des Lehrlings] nachkontrollieren. Niemand von uns würde sich das Auto einfach von einem Lehrling reparieren lassen, wohl gar nicht die sicherheitsrelevanten Bereiche. Der Betriebsinhaber [oder jemand anderes] muss daneben sein, erklären, der kann nicht nebenbei noch etwas anderes tun. [...] Das ist wirklich eine Begleitung, eine persönliche Begleitung. Der Facharbeiter oder Betriebsinhaber schaut, was der Lehrling tut und erklärt und erklärt. Und die Südtiroler sind ja nicht unbedingt so kommunikativ.“ (Exp 05, 20) „Klar, wenn ich jemandem etwas beibringen muss, fällt mein Ausfall stärker ins Gewicht. Der Lehrling ist ja nicht so teuer. Es ist kein Problem, aber es ist eine Herausforderung. Da muss man dauernd wieder prüfen. Auch was er lernt, ist er ordentlich? Er [Betriebsinhaber, Geselle] muss [den Lehrling] fast von A bis Z kontrollieren.“ (Exp 05, 25)

Der Aufwand L'impegno

Bürokratie | Burocrazia

„Die Unternehmungen haben uns ganz klar zurückgemeldet, dass die Ausbildung von jungen Jugendlichen sehr bürokratisch ist. Sind vergleichsweise gut bezahlt, insbesondere im Vergleich zu den traditionellen Mitarbeitern. Für einen Jugendlichen, der nichts kann, der noch ausgebildet werden muss und noch dazu abwesend ist, muss vergleichsweise viel bezahlt werden. Dies führt dazu, dass Betriebsinhaber oft Probleme mit älteren Mitarbeitern bekommen. Die Differenz in der Bezahlung ist eigentlich nicht gerechtfertigt. Die langen Abwesenheiten wirken sich sicherlich schmerzhaft aus.“ (Exp 03, 10)

Struktur Struttura

1

Warum bilden Betriebe aus? | Perché aziende formano?

2

Auf welche Hindernisse stoßen sie? | Quali sono gli ostacoli?

3

Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb | L'utilità di apprendisti per l'impresa



4

Schlussfolgerungen und Handlungsfelder | Conclusioni e aree d'intervento

Nutzen Benefici

“Credo che l'apprendista porti già dei vantaggi durante il periodo di formazione, e credo che anche le aziende siano di questa opinione e che un'apprendista possa portare dei ricavi all'azienda già durante l'apprendistato se è pronto. [...] Dipende sicuramente dal singolo apprendista, ma anche dall'azienda.”

Intervista ad esperta

„Ich interessiere mich für das, was sie in der Schule machen und nehme [diese Inhalte] dann mit rein und sage, ok, jetzt machst du uns mal einen Kurs von dem, was du gelernt hast. Da lernen [die Lehrlinge], durchs Lehren lernt man selber sehr viel, und für uns ist es auch insofern ein Vorteil. Ich wollte es auch nicht missen, ansonsten müsste ich sie halt so zu Kursen schicken.“ (Bet 06 DL 01)

Nutzen Benefici

„Wenn einer immer nur zuschauen und zusammenkehren darf im ersten Jahr, dann lernt der es natürlich auch nicht. Deshalb ist es wichtig, dass die Betriebe die Lehrlinge auch als solche betrachten, als Ressource. Man investiert ja auch die Zeit eines Ausbilders in den Mann. Es wäre ja masochistisch, den dann einfach so stehen zu lassen – das war früher vielleicht mal so, aber heute macht das keiner mehr, jedenfalls bei den mir bekannten Betrieben ist das Bewusstsein klar so, dass ein Lehrling keine billige Arbeitskraft ist. Es ist zwar individuell, wie lang ein Lehrling braucht, bis er komplexe Tätigkeiten kann, aber wenn er in der Schule gut mitkommt und im Unternehmen mitmachen kann, dann sollten die 3-4 Jahre der Lehrzeit genügen. Natürlich lernen sie danach immer noch dazu.“ (Exp 06, 21)

Struktur Struttura

1

Warum bilden Betriebe aus? | Perché aziende formano?

2

Auf welche Hindernisse stoßen sie? | Quali sono gli ostacoli?

3

Der Nutzen von Lehrlingen für den Betrieb | L'utilità di apprendisti per l'impresa

4

Schlussfolgerungen und Handlungsfelder | Conclusioni e aree d'intervento



Weitere Themen: Stärken

Altri temi: Punti di forza

- ✓ **Interaktion Berufsschule mit Verbänden | Interzione scuole professionali con le associazioni datoriali**
- ✓ **Minimierung bürokratischer Aufwand in Südtirol | Minimizzazione burocrazia in Alto Adige**
- ✓ **Vermittlung von Inhalten der Arbeitssicherheit in der Berufsschule | Insegnamento di alcuni contenuti formativi a scuola (p. es. sicurezza del lavoro)**
- ✓ **Aufwertung und Sichtbarmachung der Ausbildungsbetriebe | Valorizzazione imprese formative e renderle visibili**

Weitere Themen: Herausforderungen

Altri temi: Sfide

- **"Ruralisierung" der dualen Lehre | Ancoraggio dell'apprendistato duale nelle zone rurali**
- **Zunahme der berufsspezialisierenden Lehre | Aumento dell'apprendistato professionalizzante**
- **Stärkere Wertschätzung von Ausbildungsbetrieben | Ulteriore valorizzazione delle aziende formatrici**
- **Geringe Fallzahlen in einigen Lehrberufen | Numeri esigui in alcune professioni**

Schlussfolgerungen und Handlungsfelder

Conclusioni e aree d'intervento

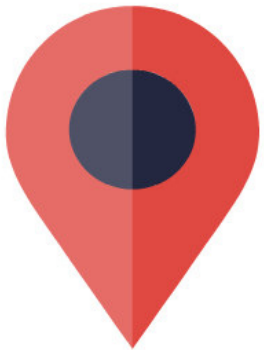
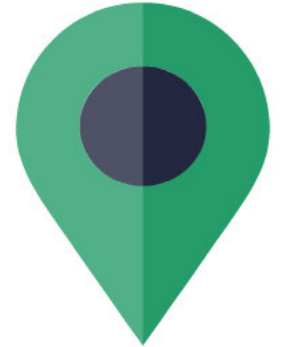
**Höherqualifizierung und Digitalisierung |
Aumentare la qualificazione superiore e
digitalizzazione**

**Von den Kosten zum Leistungsgrad |
Dai costi al grado di prestazione**

**Attraktiv für Betriebe, attraktiv für Jugendliche |
Attraente per aziende, attraente per i giovani**

**Gleichwertigkeit des Wissens und Anschlussfähigkeit.
| Stessa dignità del sapere e permeabilità.**

**Unterstützung beim "matching" |
Sostegno al "matching"**



Schlussfolgerungen und Handlungsfelder

Conclusioni e aree d'intervento

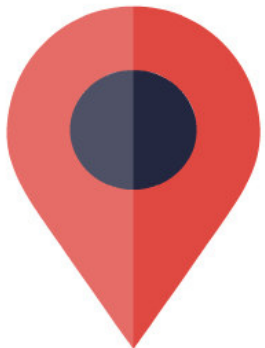
**Qualität der Lehre in den Mittelpunkt rücken. |
Focus sulla qualità dell'apprendistato.**

in der Berufsschule | nella scuola professionale

im Betrieb | in azienda formatrice

**Regelmäßiges Monitoring
Monitoraggio regolare**

**Vernetzung und gemeinsam Verantwortung
übernehmen |
Mettersi in rete ed assumere insieme responsabilità**



Schlussfolgerungen und Handlungsfelder

Conclusioni e campi d'azione

„Letztlich steht und fällt die Attraktivität der dualen Ausbildung mit ihrer Qualität hinsichtlich ganz konkreter Merkmale wie den Ausbildungsinhalten, der fachlichen Anleitung, den Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung etc. Der statistische und kausale Zusammenhang zwischen Ausbildungsmängeln und -defiziten einerseits und Rekrutierungsproblemen andererseits ist in den fraglichen Berufen und Branchen evident. Entsprechend laufen die meisten Vorschläge zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung auf eine Qualitätssteigerung hinaus.“ (Tillmann et al. 2014, 30)

“Alla fine l’attrattività della formazione duale dipende dalla qualità di certe sue caratteristiche concrete come i contenuti formativi, l’addestramento tecnico, i tempi di apprendimento e le ore straordinarie, la retribuzione, etc. Il nesso statistico e causale tra difetti e mancanze formative da un lato e i problemi di reclutamento dall’altro è evidente in alcuni mestieri e settori. Per questo quasi tutte le proposte finalizzate ad aumentare l’attrattività della formazione duale puntano all’accrescimento della qualità.” (Tillmann et al. 2014, 30)



Danke für Ihre Aufmerksamkeit.
Grazie per l'attenzione.

Für weitere Informationen
Per ulteriori informazioni
werner.pramstrahler@afi-ipl.org